GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Renkum.
Nr. 23404
29 februari
2016

Reïntegratieverordening Participatiewet Renkum 2015

De raad van de gemeente Renkum;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 14 april 2015;
gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet;
gezien het advies van de Adviesraad Participatiewet;
besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2015.

Hoofdstuk 1 - Algemene bepalingen

Artikel 1 - Begrippen

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
   - *de wet*: de Participatiewet;
   - *de doelgroep*: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
   - *een grote afstand tot de arbeidsmarkt*: deelname aan de arbeidsmarkt van een persoon is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
   - *langdurig werkloze*: een persoon die 12 maanden of langer geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden;
   - *loonkosten*: het brutoloon inclusief vakantiegeld en wettelijke werkgeverslasten;
   - *werkgever*: de persoon of organisatie voor wie beloonde, onbeloonde of onbeloonde additionele werkzaamheden worden verricht;
   - *(re-integratie)voorzieningen*: de in hoofdstuk 2 en 3 van deze verordening bedoelde voorzieningen.

2. Alle overige begrippen die in deze verordening gebruikt worden en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht.

Hoofdstuk 2 - Voorzieningen

Artikel 2 - Verlenen van voorzieningen

1. Het college kan ter uitvoering van deze verordening nadere regels vaststellen waarin in ieder geval wordt aangegeven welke voorzieningen het college aan welke personen binnen de doelgroep kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden binnen de door de gemeenteraad beschikbaar gestelde budgetten.
2. Het college houdt bij het verlenen van de voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. Tot de omstandigheden als bedoeld in dit artikel behoren in ieder geval de zorgtaken van een persoon en de omstandigheid dat ten behoeve van een persoon een loonkostensubsidie kan worden verstrekt als bedoeld in artikel 16 van deze verordening of dat een persoon gebruik maakt van de voorziening beschut werk.
   Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
   a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
   b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Artikel 3 - Beëindigen van voorzieningen

1. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
   b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
   c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het een persoon betreft als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, sub 2, van de wet;
   d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
   e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
   f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
   g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 4 - Proefplaatsing

1. Uitkeringsgerechtigden, Anw-ers, Nuggers alsmede personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de wet, hebben aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling. Artikel 40, eerste lid van de wet is van overeenkomstige toepassing.
2. Het doel van de proefplek is het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde arbeidsplaats.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

4. Het college draagt zorg voor een ondertekende schriftelijke overeenkomst tussen het college, de beoogde werkgever en de persoon die op de proefplek wordt geplaatst. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en
   b. de duur van de proefplaatsing.

5. Het college vergewist zich er voor de plaatsing van dat de aansprakelijkheid- en ongevallenrisico's ten behoeve van de persoon zijn afgedekt.

Artikel 5 - Loonkostensubsidie als re- integratievoorziening

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die met een persoon, die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst of een werkpraktijkovereenkomst sluiten voor zover dit gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt passend is.
2. Het college stelt nadere regels vast met betrekking tot de aanspraak op de subsidie, de duur ervan, de hoogte ervan en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.
3. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
4. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak kan maken op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 6 - Jobcoach

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van een jobcoach, als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Jobcoaching kan ook tot doel hebben de werkgever te leren de persoon uit de doelgroep te ondersteunen bij het verrichten van de aan hem opgedragen taken.
3. Het college bepaalt de omvang van het aantal in te zetten uren van de jobcoach en beoordeelt iedere 6 maanden of voortzetting wenselijk is.
4. Het college kan de begeleiding aanbieden in de vorm van een gemeentelijke jobcoach of een externe jobcoach. Indien het college een jobcoach aanbiedt in de vorm van een externe jobcoach, wordt de werkgever bij de keuze voor een externe jobcoach betrokken.
5. Naar het oordeel van het college kan jobcoaching ook door de werkgever zelf plaatsvinden. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig uitvoert, komt hij voor een door het college vastgestelde vergoeding in aanmerking.
6. Een jobcoach wordt niet langer ingezet dan voor de duur van de arbeidsovereenkomst en voor maximaal 3 jaar en wordt alleen ingezet bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden.

Artikel 7 Participatievoorziening beschut werk

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college kan uit de personen uit de doelgroep, zoals bedoeld in het eerste lid, een voorselectie maken en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Ter uitvoering van het bepaalde in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, kan het college de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college bepaalt de omvang van de participatievoorziening beschut werk. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

Artikel 8 Participatieplaats gericht op re- integratie

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten, gericht op re- integratie.
2. Het college draagt zorg voor een ondertekende schriftelijke overeenkomst tussen het college, de beoogde werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. wat de te verrichten additionele werkzaamheden inhouden, en
   b. het doel van de participatieplaats, en
   c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en
   d. de duur van de te verrichten additionele werkzaamheden per week.

3. Het college verstrekt aan de persoon uit de doelgroep, zoals bedoeld in het eerste lid, een premie, zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de wet, en artikel 38a, zesde lid van de IOAW/IOAZ.
4. De premie bedraagt 100 euro per 6 maanden mits de persoon minimaal 16 uur per week additionele werkzaamheden verricht.
5. Het recht op een premie als bedoeld in het eerste lid wordt elke zes maanden beoordeeld en de premie wordt elke zes maanden uitbetaald.
6. Het college verlangt van de werkgever, na het eerste jaar, halfjaarlijks een vergoeding die overeenstemt met de hoogte van de premie als bedoeld in het vierde lid, zolang de additionele werkzaamheden door de persoon worden verricht.

Artikel 9 Werkstage

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:

a. behoort tot de doelgroep;
b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.

2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Het college draagt zorg voor een ondertekende schriftelijke overeenkomst tussen het college, de beoogde werkgever en de persoon die de werkstage krijgt aangeboden. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. het doel van de werkstage, en
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en
   c. de duur van de werkstage.

Artikel 10 Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is , voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het een persoon betreft:

a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie heeft behaald.

Artikel 11 Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden.
2. Scholing voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
   a. de scholing moet, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon, binnen de gestelde termijn met goed gevolg afgerond kunnen worden, en
   b. de scholing vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.

Artikel 12 Arbeidsactivering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden ter voorbereiding op betaald werk.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon.

Artikel 13 Verwervingskosten

Het college kan een tegemoetkoming verstrekken in de kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling, voor zover deze niet door de werkgever of een voorliggende voorziening worden betaald. Het gaat hierbij onder andere om:

- reiskosten woon-werkverkeer;
- kosten voor kinderopvang.

Artikel 14 Persoonsgebonden re-integratiebudget

Als het naar het oordeel van het college noodzakelijk is kan een voorziening worden toegekend in de vorm van een persoonsgebonden re-integratiebudget. Hieraan kan het college verplichtingen verbinden.

Artikel 15 No-riskpolis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:
   a. de werkgever een overeenkomst aangaat met een werknemer voor een door het college vast te stellen minimale duur, en
   b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep, en
   c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt, en
   d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
   e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.

2. De no-riskpolis vergoedt:
   a. het loon van de werknemer tot een door het college vast te stellen percentage van het minimumloon, en
   b. een door het college vast te stellen percentage boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

3. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit de gemeente een verzekering af met een nog nader door het college te bepalen verzekeraar, waarbij de gemeente optreedt als verzekeringnemer en de werkgever als begunstigde.
4. Zolang het college nog geen verzekering heeft kunnen afsluiten met een verzekeraar kan een werkgever geen aanspraak maken op de no-riskpolis.

Hoofdstuk 3 - Loonkostensubsidie voor personen met een langdurige arbeidsbeperking

Artikel 16 - Vaststelling van de doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die met een werknemer met een langdurige arbeidsbeperking een arbeidsovereenkomst sluit.
2. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
3. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
   a. een persoon moet behoren tot de doelgroep, en
   b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
   c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
4. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

Artikel 17 - Vaststelling loonwaarde

Het college stelt de loonwaarde vast volgens de Loonwaardemethodiek van het UWV.

Hoofdstuk 4 - Slotbepalingen

Artikel 18 - Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening WWB gemeente Renkum 2012, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening WWB gemeente Renkum 2012 voor de duur van maximaal 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of tot de vastgestelde einddatum wanneer dat moment eerder is.
2. De Re-integratieverordening WWB gemeente Renkum 2012 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 19 - Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2015, onder gelijktijdige intrekking van de Re-integratieverordening WWB gemeente Renkum 2012.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2015.

Ondertekening

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering 27 mei 2015.
De griffier, De voorzitter,
mr. J.I.M. le Comte drs. J.P. Gebben

Toelichting

Algemeen

Deze verordening geeft uitvoering aan het nieuwe artikel 8a van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen voor de doelgroep en de werkgevers. In deze regels wordt het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak neergelegd.
Er is gekozen voor een algemene, kaderstellende verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de opdracht en bevoegdheid gegeven om op een aantal punten de kaders nader uit te werken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.
Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

1. Scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
2. Participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet);
3. No-riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Voorziening

Deze verordening regelt de verstrekking van voorzieningen aan haar inwoners, werkgevers en andere relevante organisaties. Dit roept natuurlijk de vraag op wat een voorziening is. Bij een voorziening gaat het in de eerste plaats om de verstrekking van de gemeente aan een inwoner. De gemeente streeft naar verbetering van de situatie voor een inwoner. Sommige verstrekkingen hebben een indirect karakter, bijvoorbeeld een proefplaatsing bij een werkgever en de no-riskpolis.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

Doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:

1. personen die algemene bijstand ontvangen;
2. personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, van de WIA en artikel 36, derde lid, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
3. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
4. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
5. personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
6. personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
7. personen zonder uitkering;
8. en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

HOOFDSTUK 2. VOORZIENINGEN

Artikel 2 Verlenen van voorzieningen

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen regelen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. In de verordening is bij een aantal voorzieningen specifiek opgenomen dat deze bedoeld zijn voor personen uit de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt of functionele beperkingen (beschut werk, loonkostensubsidie). In dit artikel krijgt het college de opdracht om de verdeling verder in nadere regels uit te werken en hierbij rekening te houden met de wettelijke kaders.

Het feit dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Mantelzorg

Om (de noodzakelijkheid van) mantelzorg te beoordelen verwijzen we naar de beleidsnota Mantelzorg die in 2015 wordt opgesteld. Hierin wordt onder andere de definitie van mantelzorg uitgewerkt en er worden nadere regels opgesteld, gerelateerd aan de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 en de Verordening maatschappelijke ondersteuning gemeente Renkum 2015. Zolang deze beleidsnotitie en de nadere regels nog niet zijn vastgesteld, wordt de definitie van mantelzorg zoals opgenomen in de "Notitie uitvoering mantelzorgbeleid 2013 t/m 2015" toegepast. Vanuit dit kader wordt vooralsnog rekening gehouden met mantelzorg wanneer er sprake is van intensieve zorg, die meer dan 8 uur per week en/of langer dan 3 maanden wordt verleend. Intensieve zorg is zorg die qua duur, intensiteit of zwaarte de gewone zorg die mensen aan elkaar verlenen overstijgt. Mantelzorg onderscheidt zich van vrijwilligerswerk omdat er altijd een sociale relatie is tussen zorgverlener en hulpvrager (bijvoorbeeld partner, ouder, kind, ander familielid, vriend of kennis).

Artikel 3 Beëindigen van voorzieningen

Dit artikel geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3 van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participa-

tiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, artikel 35, vierde lid, en artikel 36, derde lid, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit die arbeid gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verstrekt.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd.[1] Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4 Proefplaatsing
Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplek aanbieden voor zover dit passend is gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel van de proefplek is het beoordelen van iemands vaardigheden en kennis ten behoeve van een concrete werkplek. De beoogde kandidaat heeft een dermate afstand tot de arbeidsmarkt dat de normale proefperiode, waarbij de kandidaat direct in dienst komt van de werkgever, niet reëel is. De beoogde kandidaat heeft door de proefplaatsing geen recht op loon. In de term proefplek zit besloten, dat de werkgever wel voldoende vertrouwen dient te hebben in de beoogde kandidaat met het oog op de indienstneming.
Gelet op het tweede artikel in deze verordening heeft het college de opdracht om de doelgroep voor de proefplek nader in te vullen.

Concurrentieverhoudingen/verdringing op de arbeidsmarkt
Om de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord te beïnvloeden en verdringing op de arbeidsmarkt te voorkomen, gelden in elk geval de volgende aanwijzingen:

1. Het mag niet gaan om activiteiten waarvoor belanghebbende of een ander normaal gesproken betaald wordt of eerder (minder dan één jaar geleden) nog betaald werd. Dit is het geval als eerder bestaande arbeidsplaatsen met vergelijkbare werkzaamheden binnen deze periode zijn wegbezuinigd bij de betreffende (overheids-)organisatie.
2. Er mag geen vacature openstaan voor dezelfde of bijna dezelfde activiteiten.

Opstellen schriftelijke overeenkomst
Een proefplek onderscheidt zich -net als sommige andere voorzieningen in deze verordening- van een gewone arbeidsovereenkomst (participatieplaats, werkstage). Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst. In het vierde lid is bepaald dat voor de proefplek een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een proefplek niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 5 Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening
Het inzetten van gesubsidieerde arbeid als re-integratie-instrument blijft ook in de Participatiewet en de IOAW/IOAZ mogelijk. Een loonkostensubsidie als re-integratievoorziening kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen voor zover dit gezien de afstand tot de arbeidsmarkt van de persoon passend is.
Bij de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 5 van deze verordening is sprake van compensatie voor het feit dat voor een persoon tenminste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een subsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.
Deze loonkostensubsidie dient te worden onderscheiden van de loonkostensubsidie voor de doelgroep met een langdurige arbeidsbeperking en structureel verminderde loonwaarde, zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. Voor deze laatste doelgroep is een wettelijk vastgesteld kader van toepassing en kiest het college in regionaal verband voor een landelijk gevalideerde werkwijze (zie hoofdstuk 3 van deze verordening). De in dit artikel 5 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen waarbij dat gezien hun afstand tot de arbeidsmarkt door het college noodzakelijk wordt geacht. Het gaat hier dus niet om personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Gelet op het tweede artikel in deze verordening heeft het college de opdracht om de doelgroep voor deze loonkostensubsidie nader in te vullen.

Concurrentieverhoudingen/verdringing op de arbeidsmarkt

Om de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord te beïnvloeden en verdringing op de arbeidsmarkt te voorkomen, gelden in elk geval de volgende aanwijzingen:

1. Het mag niet gaan om activiteiten waarvoor belanghebbende of een ander normaal gesproken betaald wordt of eerder (minder dan één jaar geleden) nog betaald werd. Dit is het geval als eerder bestaande arbeidsplaatsen met vergelijkbare werkzaamheden binnen deze periode zijn wegbezuinigd bij de betreffende (overheids-)organisatie.
2. Er mag geen vacature openstaan voor dezelfde of bijna dezelfde activiteiten.
3. Het verdient de voorkeur om de activiteiten die in het kader van de re-integratie worden verricht binnen de organisatie veel te laten wisselen en/of de mensen te laten rouleren over afdelingen en organisatie-onderdelen. Dit benadrukt het incidentele karakter van de activiteiten en kan voor belanghebbende bovendien extra leerzaam zijn.

Deze re-integratievoorziening dient met terughoudendheid te worden ingezet om oneerlijke concurrentie te voorkomen.

Artikel 6 Jobcoach

Persoonlijke ondersteuning kan op verschillende manieren worden aangeboden. De in dit artikel geregelde ondersteuning betreft de jobcoach. Het college hanteert bij de inzet van een jobcoach het uitgangspunt dat zowel de werknemer als de werkgever gecoacht worden. De werkgever wordt gecoacht, zodat hij uiteindelijk in staat is de begeleiding over te nemen. Afhankelijk van de zwaarte van de begeleiding kan het college de coaching ook zelf aanbieden. In dat geval zal een medewerker van de gemeente de werknemer begeleiden of de werkgever ondersteunen in het begeleiden van de werknemer. Als het college de coaching niet zelf aanbiedt, zal in overleg met de werkgever een geschikte jobcoach gezocht worden. Het college sluit daarvoor met meerdere organisaties raamovereenkomsten af, zodat de werkgever keuzemogelijkheden heeft. Als de werkgever de begeleiding op de werkvloer zelf (intern) kan en wil organiseren, dan komt hij in aanmerking voor een vergoeding. Het college beoordeelt of de werkgever in staat is om zelf als jobcoach te fungeren. De inzet van de jobcoach is een tijdelijke voorziening en is bij voorkeur ook aflopend in intensiteit.

Arikel 7 Participatievoorziening beschut werk

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).

Stap 1: voorselectie

Als het college een participatievoorziening beschut werk wil toekennen, voert de gemeente een voorselectie uit de doelgroep uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren.[2] Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.

Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het college kan uit de personen uit de doelgroep een voorselectie maken. Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) advies inwinnen of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)

Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het UWV voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Stap 3: besluit gemeente

Op basis van het advies van het UWV beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. De gemeente is gehouden het advies te volgen, tenzij sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV.[3]

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Er wordt nader bepaald

hoe de dienstbetrekking door het College wordt georganiseerd. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.[4]

Voorzieningen en omvang
In dit artikel zijn in het derde lid de aanvullende voorzieningen vastgelegd die voor arbeidsinschakeling ingezet kunnen worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken.
In dit artikel in het vierde lid is vastgelegd op welke wijze de gemeente de omvang van het aanbod van beschut werk, het aantal beschikbare plekken, vaststelt. Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden.[5]

Artikel 8 Participatieplaats gericht op re-integratie
Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt van 27 jaar en ouder. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet).

Additionele werkzaamheden
Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega’s zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren.

De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden beoordeelt het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Opstellen schriftelijke overeenkomst
Een participatieplaats onderscheidt zich -net als sommige andere voorzieningen in deze verordening- van een gewone arbeidsovereenkomst (proefplek, werkstage). Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst. In het tweede lid is bepaald dat voor de participatieplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een participatieplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Premie
De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens na afloop van iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet en artikel 38a, zesde lid van de IOAW/IOAZ). De premie bedraagt telkens € 100,- per zes maanden. Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op inschakeling in het arbeidsproces en een minimum aantal uren heeft gewerkt. Het minimum aantal uren is vastgesteld op 16 uur per week gedurende zes aaneensluitende maanden. De premie wordt ieder half jaar aan de belanghebbende uitbetaald. Een voorschot is niet mogelijk.
De premie wordt niet uitbetaald wanneer tijdens de halfjaarlijkse beoordeling blijkt dat de persoon de aan de onbeloonde additionele arbeid verbonden verplichtingen in de voorafgaande zes maanden heeft geschonden.
De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.

De regering acht het vanzelfsprekend dat degene in opdracht van wie de additionele werkzaamheden worden verricht (werkgever) na het eerste jaar een vergoeding betaalt aan het college die overeenstemt

met de hoogte van de premie, zolang die werkzaamheden worden verricht. Immers, het college heeft dan beoordeeld dat betrokkene vooruitgang heeft laten zien en het is niet meer dan vanzelfsprekend dat de werkgever -die daarvan profijt heeft- een financiële bijdrage daarvoor levert. De gemeente betaalt dus twee keer, vanaf de derde keer wordt een vergoeding gevraagd van de werkgever.

Artikel 9 Werkstage
Een werkstage onderscheidt zich -net als sommige andere voorzieningen in deze verordening- van een gewone arbeidsovereenkomst (proefplek, participatieplaats). Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doelgroep aanbieden werkstage Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid (artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening). Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer aangewezen is geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage
Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.
De werkstage kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Concurrentieverhoudingen/verdringing op de arbeidsmarkt
Om de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord te beïnvloeden en verdringing op de arbeidsmarkt te voorkomen, gelden in elk geval de volgende aanwijzingen:

1. Het mag niet gaan om activiteiten waarvoor belanghebbende of een ander normaal gesproken betaald wordt of eerder (minder dan één jaar geleden) nog betaald werd. Dit is het geval als eerder bestaande arbeidsplaatsen met vergelijkbare werkzaamheden binnen deze periode zijn wegbezuinigd bij de betreffende (overheids-)organisatie.
2. Er mag geen vacature openstaan voor dezelfde of bijna dezelfde activiteiten.
3. Het verdient de voorkeur om de activiteiten die in het kader van de re-integratie worden verricht binnen de organisatie veel te laten wisselen en/of de mensen te laten rouleren over afdelingen en organisatie-onderdelen. Dit benadrukt het incidentele karakter van de activiteiten en kan voor belanghebbende bovendien extra leerzaam zijn.

Opstellen schriftelijke overeenkomst
In het vierde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.
Artikel 10 Ondersteuning bij leer-werktraject
Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van school-

uitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt.[6] In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 11 Scholing
Gelet op artikel 2 van deze verordening heeft het college de opdracht om binnen de kaders van dit beleid de doelgroep voor scholing en de voorwaarden waaraan een scholingstraject moet voldoen nader uit te werken.

Jongeren Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet).

Artikel 12 Arbeidsactivering
Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Daarom wordt hier gesproken over arbeidsactivering.
Begrip arbeidsactivering Onder ‘arbeidsactivering’ worden zinvolle activiteiten verstaan die gericht zijn op doorstroming naar of instroming in betaald werk. Bij activiteiten in het kader van arbeidsactivering kan worden gedacht aan sollicitatietraining, het deelnemen aan activiteiten om het netwerk te vergroten of activiteiten om belemmeringen weg te nemen ter voorbereiding op betaald werk.

Doelgroep arbeidsactivering Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden ter voorbereiding op betaald werk voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen (artikel 12, eerste lid).

Duur activiteiten
Het tweede lid geeft het college de opdracht om de duur van activiteiten in het kader van arbeidsactivering nader te bepalen. Hierbij moet het college de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Het gaat hierbij om individueel maatwerk.

Artikel 13 Verwervingskosten
Deze voorziening beoogt het college de mogelijkheid te geven om concrete feitelijke kosten die ten laste van de persoon uit de doelgroep komen en die een belemmering vormen voor het deelnemen aan een re-integratietraject of het uitstromen naar betaalde arbeid te vergoeden.

Artikel 14 Persoonsgebonden re-integratiebudget
De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Het toekennen van een voorziening is altijd maatwerk. In bijzondere gevallen kan een persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB) ter beschikking gesteld worden. Met een PRB kan de belanghebbende zelf zijn re-integratietraject regelen.
Het college kan nadere regels te stellen over de doelgroep, de duur van de subsidie, de hoogte en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden. Ook de verantwoording van het PRB zal nader geregeld moeten worden.

Artikel 15 No-riskpolis
De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie in aanmerking komt voor de no-riskpolis. De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen

in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b Participatiewet).

Voorwaarden
In het eerste lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een no-riskpolis. Voor inzet van de no-riskpolis is het vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1 van deze verordening) en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet ontvangt. Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente.
Gelet op het tweede artikel in deze verordening heeft het college de opdracht om de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de no-riskpolis nader in te vullen.

Hoogte vergoeding
De no-riskpolis vergoedt:

1. het loon van de werknemer tot een door het college vast te stellen percentage van het minimumloon en
2. een door het college vast te stellen percentage boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

Contract met verzekeraar
De gemeente moet een verzekering afsluiten met een verzekeraar om een no-riskpolis te kunnen verstrekken. De gemeente treedt op als verzekeringsnemer. De werkgever is de begunstigde (derde lid). Het is vooralsnog door landelijke ontwikkelingen voor gemeenten niet mogelijk om een verzekering af te sluiten. Zo lang de gemeente geen verzekering heeft kunnen afsluiten, kan de no-riskpolis niet worden aangeboden (vierde lid).

Na twee jaar is het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) verantwoordelijk
De no-riskpolis kan maximaal voor de duur van twee jaar worden ingezet. Nadat betrokkene twee jaar zelfstandig het minimumloon heeft verdiend, dus zonder loonkostensubsidie, gaat de verantwoordelijkheid voor de no-riskpolis over naar Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en kan artikel 29b van de Ziektewet van toepassing zijn.

HOOFDSTUK 3. LOONKOSTENSUBSIDIE VOOR PERSONEN MET EEN LANGDURIGE ARBEIDSBEPERKING

Artikel 16 Vaststelling van doelgroep loonkostensubsidie
Deze verordening geeft in hoofdstuk 3 uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

1. de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
2. de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend ook van toepassing op deze verordening. Hiervan zijn in deze verordening daarom geen begripsomschrijvingen opgenomen. Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven.

1. doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
2. loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
3. dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Vaststelling wie tot de doelgroep behoort
In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

1. personen die algemene bijstand ontvangen;
2. personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, van de WIA en artikel 36, derde lid, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
3. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
4. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
5. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan het college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 16, derde lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Artikel 17 Vaststelling loonwaarde
De loonwaarde is de waarde van de arbeidsprestatie van een (potentiële) werknemer in een bepaalde functie op een bepaald moment. Die arbeidsprestatie wordt vergeleken met de arbeidsprestatie in de normfunctie. In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Het college bepaalt de loonwaarde aan de hand van een methodiek die in elk geval aan de volgende kwaliteitseisen moet voldoen:

1. de loonwaarde hangt niet af van degene die de loonwaarde bepaalt;
2. het is transparant hoe de loonwaarde tot stand is gekomen;
3. de methode is inzichtelijk beschreven;
4. de methode is betrouwbaar;
5. de methode bevat richtlijnen om te komen tot de loonwaarde van een werknemer op een werkplek, die de prestatie van de werknemer weergeeft.

Om de loonwaarde te bepalen wordt de Loonwaardemethodiek van het UWV ingezet. Dit is regionaal afgesproken in de arbeidsmarktregio FoodValley. Om de loonwaarde te bepalen is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

HOOFDSTUK 4. SLOTBEPALINGEN

Artikel 18 Overgangsrecht
In artikel 18 is het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan premies die na inwerkingtreding

van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3 van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 18, eerste lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen wordt behouden voor ten hoogste 12 maanden of - als dit eerder is – tot de einddatum tot wanneer de voorziening is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening WWB gemeente Renkum 2012. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Artikel 19 Inwerkingtreding en citeertitel

Dit artikel behoeft geen toelichting.

[1] *Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540*

[2] *Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3.*

[3] *Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113.*

[4] *Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66.*

[5] *Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 115-116.*

[6] *Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.*